



ISSN: 2597-4726

Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah

AQLI



Jurnal Riset Sains Manajemen

Volume 1, Nomor 1, 2017

Studi motivasi pegawai biro administrasi, antasenden dan dampaknya terhadap kinerja:
Studi pada universitas Islam swasta di Kota Medan

Novi Aisha

Hal. 87-94

DOI: 10.5281/zenodo.1051246

Informasi Artikel

Cara sitasi

Aisha, N. (2017). Studi motivasi pegawai biro administrasi, antasenden dan dampaknya terhadap kinerja: Pada universitas Islam swasta di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 87-94. Retrieved from <http://ejurnal.id/index.php/jsm/article/view/15>
Atau,

Aisha, N. (2017). Studi motivasi pegawai biro administrasi, antasenden dan dampaknya terhadap kinerja: Pada universitas Islam swasta di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 87-94. DOI: 10.5281/zenodo.1051246

Tautan permanen ke dokumen ini

<http://doi.org/10.5281/zenodo.1051246>



© LPPI AQLI
Jurnal Riset
Sains Manajemen
Vol. 1 No.1
Hlm. 87-94

STUDI MOTIVASI PEGAWAI BIRO ADMINISTRASI, ANTASEDEN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA: PADA UNIVERSITAS ISLAM SWASTA DI KOTA MEDAN

Novi Aisha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: noviaisha@umsu.ac.id

ABSTRACT

- Purposes* – *The purposes of this study are to analyze the influence of leadership on employee motivation and performance, and the influence of motivation on employees' performance.*
- Methods* – *Samples of this research are 150 employees of the Islamic university in Medan City. The sampling technique using simple random sampling. Data were collected by questionnaire instrument. The data obtained were analyzed using path analysis.*
- Findings* – *This study obtained some findings, among others: there is a positive and significant influence of leadership on work motivation; there is a positive and significant influence of leadership on performance; there is a positive and significant influence of work motivation on performance; and work motivation mediates leadership relationships with employee performance.*
- Keywords* – *Leadership, Motivation, Employees' performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia maka suatu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan pegawai yang berbeda-beda antara individu satu dengan yang lainnya. Perusahaan yang semakin berkembang akan selalu memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya sehingga mudah dalam menetapkan Kinerja pegawai.

Pentingnya memperhatikan pegawai karena dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2013).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge +*

skill) sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Motivasi adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011). Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno 2013).

Secara umum kinerja organisasi dipengaruhi Kinerja pegawai. Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Secara teoritis suatu organisasi akan berhasil, jika organisasi tersebut dapat memberikan motivasi individu-individu dalam organisasi, sehingga menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Kinerja pegawai/pegawai banyak didukung oleh kombinasi kemampuan kepemimpinan dan motivasi kerja para anggota organisasi.

Pemimpin merupakan penggerak kegiatan di dalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan atau kemunduran. Dalam mencapai kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik di dalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong pegawai untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja.

KAJIAN LITERATUR

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam perusahaan untuk periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau disepakati bersama.

Sutrisno (2013) menyatakan kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Wibowo (2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.



© LPPI AQLI
Jurnal Riset
Sains/Manajemen
Vol. 1 No. 1
Hlm. 87-94



Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah dapat disamakan dengan hasil kerja dari seseorang pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, unsur paling dominan adalah sumber daya manusia.

Hasil yang dicapai seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi penting bagi perusahaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan baik di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan. Keberadaan kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan.

Sutrisno (2013), menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan .

Samsudin (2006) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Fahmi (2013) menyatakan kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia .

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan berintegritas kepada tujuan yang diinginkan.

Hasibuan (2011), menyatakan motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2013, hal. 94) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja .

Sutrisno (2013) menyatakan motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang .

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan *asosiatif* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Tempat penelitian ini adalah perguruan tinggi swasta Islam yang ada di Kota Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), dan pegawai pada Universitas Muslim Nusantara (UMN). Penulis menggunakan *simple random sampling* dalam penelitian dan ditetapkan sampel sebanyak 150 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dan menggunakan teknik analisis jalur untuk mengetahui hubungan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Hasil dalam penelitian ini menjawab tujuan penelitian dan hipotesis penelitian. Ada empat hasil penting yang diperlihatkan bagian berikut ini.

Pertama, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Tabel 1 ini menunjukkan nilai koefisien jalur p_1 (0,280) dan nilai sig. ($0,004 < \alpha 0,05$), sehingga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai universitas Islam di Kota Medan.

Tabel 1 pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja

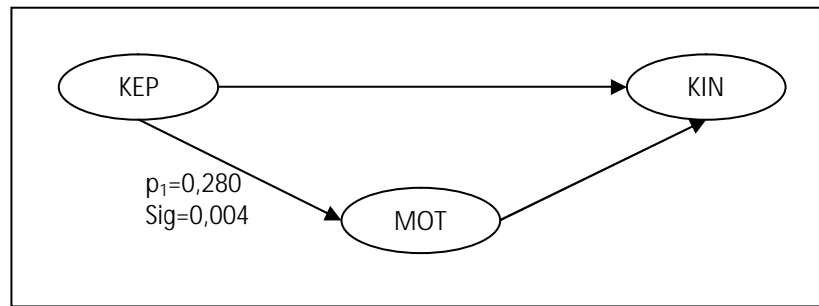
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.831	2.095		11577	.000
Kepemimpinan	.175	.052	.280	2.965	.004

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Secara visual, nilai-nilai koefisien yang terdapat di dalam Tabel 1 ditunjukkan pada Gambar 1 berikut ini.



© LPPI AQLI
Jurnal Riset
Sains Manajemen
Vol. 1 No. 1
Hlm. 87-94



Gambar 1 koefisien jalur dan probabilitas pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja

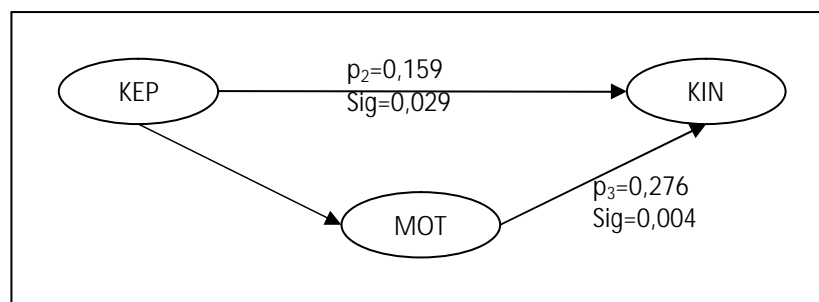
Kedua, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien jalur p_2 (0,159) dan nilai sig. ($0,029 < \alpha 0,05$), maka ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai universitas Islam di Kota Medan.

Tabel 2 pengaruh langsung kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.184	4.033		7.731	.000
Kepemimpinan	.174	.061	.159	2.185	.029
Motivasi	.324	.124	.276	2.934	.004

a. Dependent Variable: kinerja

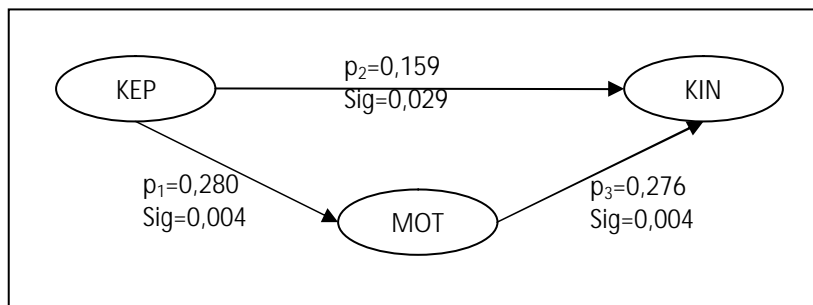
Ketiga pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tabel 2 pula menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur p_3 (0,276) sig. ($0,004 < \alpha 0,05$), maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai universitas Islam di Kota Medan adalah positif dan signifikan.



Gambar 2 koefisien jalur dan probabilitas pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja

Gambar 2 memperlihatkan ilustrasi bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja.

Nilai-nilai koefisien dan jalur dan probabilitas (Sig) untuk model jalur yang lengkap diperlihatkan di dalam Gambar 3.



Gambar 3 koefisien jalur dan probabilitas keseluruhan

Keempat, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Dari Gambar 3 diketahui bahwa: pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah p_1 sebesar 0,280; pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja yakni p_2 sebesar 0,159; serta pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja yakni p_3 sebesar 0,276.

Dengan demikian pengaruh tidak langsung adalah sebesar $p_1(0,280) \times p_3(0,276) = 0,077$. Dengan demikian, koefisien pengaruh tidak langsung (0,007) > koefisien pengaruh langsung (0,004). Dengan demikian, motivasi kerja merupakan variabel intervening atau variabel yang berperan dalam mediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Diskusi

Setelah melalui analisis data seperti telah dikemukakan di atas, maka didapatkan hasil pertama bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suryati (2015) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Menurut Fahmi (2013), seorang pemimpin dalam usaha menggerakkan motivasi para pegawai akan menjadi lebih baik jika memahami dan melaksanakan unsur penggerak motivasi antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Hasil kedua memperlihatkan bahwa juga ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai universitas Islam di Kota Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Baihaqi (2013) yang juga menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Torang (2013) mengatakan bahwa perilaku seorang pemimpin yang sukses dapat diamati melalui pendekatan sifat. Pendekatan sifat mengacu pada pemimpin yang memiliki sifat atau karakter yang merupakan ciri tertentu, misalnya seperti: energi, intuisi, daya imajinasi, daya ramal dan kekuatan mempengaruhi orang lain dan jarang dimiliki oleh orang lain.





Hasil ketiga juga memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai universitas Islam di Kota Medan. Penelitian yang dilakukan Paat, Areros, dan Tumbel, (2015) menunjukkan hal yang sama yakni motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sastrohadiwiryono dalam Fahmi (2013) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Temuan keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel intervening atau variabel yang berperan dalam mediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa kepemimpinan memang mempengaruhi kinerja, tetapi harus terbentuk terlebih dahulu motivasi. Dengan kata lain, kepemimpinan menentukan motivasi kerja pegawai, dan motivasi dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai.

PENUTUP

Dalam konsep teoritis, kepemimpinan dapat menentukan baik buruknya motivasi pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan juga dapat menjadi penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai. Disamping itu, motivasi yang dipengaruhi kepemimpinan merupakan faktor yang juga mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini, ditemukan kondisi empiris mengenai hal tersebut. Penelitian menghasilkan beberapa temuan, antara lain: ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja; ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja; ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja; dan motivasi kerja mediasi hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Dari semua uraian di atas terlihat bahwa tujuan penelitian ini telah tercapai dan dapat menjadi referensi untuk pengetahuan di bidang perilaku kerja para pegawai khususnya untuk pegawai kesehatan atau rumah sakit.

REFERENSI

- Fahmi, I. (2013). *Manajemen kepemimpinan: Teori dan aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Baihaqi, M. I. (2013). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur Kalimantan Timur* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Samsudin, S. (2006), *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Suryati (2015). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Kumpai Besar Food di Kota Semarang Indonesia. *Q-Man*, 2(3), 1-16.
- Paat, S. A. S, Areros, W. A., & Tumbel, T. M. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulut (Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 1-13.
- Wibowo (2014). *Manajemen kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfa Beta.



© LPPI AQLI
Jurnal Riset
Sains Manajemen
Vol. 1 No. 1
Hlm. 87-94